

Материальная и нематериальная формы стимулирования труда персонала в организации (на примере ПАО "АВТОВАЗ")

Научный руководитель – Осеев Александр Александрович

Рудакова Анна Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: rudakovaanna060996@mail.ru

Жизнь человека с давних времен неотделима от трудовой деятельности, в результате которой создаются общественные блага и происходит включение личности в общественную жизнь. Трудовая деятельность основывается на определенных потребностях и мотивах. Зная их, на них можно воздействовать с целью увеличения эффективности производства.

Вопросами стимулирования труда занимались Ф.Тейлор, Г.Форд, А.Маслоу, Ф.Герцберг и мн.др. Однако по данной проблеме так и не решен вопрос того, что является наиболее значимым мотивом трудовой деятельности: деньги, размер заработной платы или содержание трудовой деятельности - интересная работа, возможность творчества, отношения в коллективе и пр.

Материальное стимулирование представляет из себя систему взаимосвязанных элементов, включающих заработную плату, премии и выплаты социального характера [3]. Различными учеными исследовалась данная форма стимулирования труда: Ф.Тейлором [10], Г.Гантом [7], Г.Фордом [6] и др. Акценты ими были сделаны на заработной плате, премии и распределении прибыли, а также на рассмотрении факторов, влияющих на производительность и качество работы трудящихся.

Практика (статистические данные) показала, что в 2013 году более 70% работодатели потратили на заработную плату и чуть более 20% на выплаты социального характера [5]. При этом выплаты социального характера с каждым годом увеличивают свою долю в расходах работодателей, а заработная плата уменьшает. В 2016 году оплата труда в структуре денежных доходов составляет 64,6%, а социальные выплаты - 19,1% [4].

Однако не только материальное стимулирование играет роль в жизни трудящихся, но и нематериальное, так как оно заставляет чувствовать сотрудника организации важным себя для фирмы или производства, а также приносит ему чувство удовлетворения и помогает самореализоваться.

Нематериальное стимулирование представляет из себя систему, которая включает в себя различные формы поощрения. Такими можно назвать творческое, организационное, моральное стимулирование, стимулирование свободным временем и обучением, а также корпоративную культуру [2].

Различными учеными исследовалась данная форма стимулирования труда: Ф.Тейлором [10], А.Маслоу [9], Ф.Герцбергом [8] и др. Акценты ими были сделаны на рассмотрении потребностей работников, из которых должен исходить управленец, на рассмотрение влияния коллектива и иных факторов, которые можно разделить в общем виде на гигиенические и мотивирующие, а также на тот факт, что работники имеют свои ожидания и сравнивают свои вознаграждения с коллегами.

Практика (статистические данные) показала, что из расходов работодателей в 2013 году почти все ушло на материальное стимулирование. Из нематериального было указано лишь обучение, на которое было потрачено 0,3% и на прочее - 2,4% [5].

Статистика показывает общие данные, а мы обратимся к конкретной организации - ПАО «АВТОВАЗ», чтобы рассмотреть стимулирование труда. На данном примере можно сказать, что руководители активно используют оба вида стимулирования (заработная плата, отпуск, социальные гарантии, страхование, стимулирование обучением и т.д.). Так средняя заработная персонала в 2016 году составила 28939 руб., общая сумма дотации на удешевление стоимости питания составила 398 млн. руб., медицинский осмотр прошли 32551 человек, в санаториях, пансионатах, базах отдыха на территории Российской Федерации было оздоровлено 7920 человек, из них в детских оздоровительных лагерях 890 детей, на курсах подготовки, переподготовки и повышения квалификации было обучено 21232 работника и т.д [1].

Таким образом, стимулирование труда персонала активно реализуется не только в теории, но и на практике. Большую часть составляет материальное стимулирование труда (около 90%), причем наиболее развито стимулирование заработной платой и выплатами социального характера.

Источники и литература

- 1) Годовой отчет ПАО «АВТОВАЗ». - 2016. URL: <http://info.avtovaz.ru/index.php?id=186>
- 2) Ильин И. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом. - 2012. URL: <http://www.el-history.ru/node/1230>
- 3) Ильин А.Е., Ильинова О.В. Экономическая сущность и элементы материального стимулирования труда // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2013. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomicheskaya-suschnost-i-elementy-sistemy-materialnogo-stimulirovaniya-truda>
- 4) Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. Сб. / Росстат. - М., 2017. - 686С. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf
- 5) Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Заработная плата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#
- 6) Ford H. My life and work. Garden City Publishing Company, 1922. URL: http://pdfbooks.co.za/library/HENRY_FORD-MY_LIFE_AND_WORK.pdf
- 7) Gantt H.L. Work, Wages, and Profits. Their influence on the cost of living. New York: The Engineering Magazine, 1911. URL: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=nyp.33433022978484;view=1up;seq=7>
- 8) Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review, 2008. URL: http://college.emory.edu/faculty/documents/resourceschairs/One_More_Time__How_Do_You_Motivate_Employees.pdf
- 9) Maslow A.H. A Theory of Human Motivation. Psychological Review. 2000. P.370-396. URL: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- 10) Taylor F.W. The Principles of Scientific Management. New York: Harper Bros., 1911. URL: https://wnorton.com/college/history/america-essential-learning/docs/FWTaylor-Scientific_Mgmt-1911.pdf